Deutscher Bundestag
4. Wahlperiode

Drucksache IV/3796

Der Bundesminister
für Arbeit und Sozialordnung
III a 3 — 2783/65

Bonn, den 17. September 1965

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Betr.: **Soziale Sicherung der bei den in der Bundesrepublik Deutschland stationierten alliierten Streitkräften beschäftigten zivilen Bediensteten**

Bezug: **Beschluß des Deutschen Bundestages vom 23. Juni 1965 — Drucksache IV/3501 —**

Unter Bezugnahme auf den Beschluß des Deutschen Bundestages in seiner Sitzung vom 23. Juni 1965 überreiche ich hiermit den Bericht der Bundesregierung über die Soziale Sicherung der bei den in der Bundesrepublik Deutschland stationierten alliierten Streitkräften beschäftigten zivilen Bediensteten.

In Vertretung

Claussen

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 532 Bad Godesberg,
Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. 6 35 51

Bericht der Bundesregierung über die soziale Sicherung der bei den in der Bundesrepublik Deutschland stationierten alliierten Streitkräften beschäftigten zivilen Bediensteten

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluß vom 23. Juni 1965 die Bundesregierung ersucht, möglichst kurzfristig einen Bericht darüber vorzulegen, welche Maßnahmen sie im Hinblick auf die soziale Sicherung der bei den in der Bundesrepublik Deutschland stationierten alliierten Streitkräften beschäftigten zivilen Bediensteten, insbesondere der älteren Arbeiter und Angestellten, hat treffen können — Drucksache IV/3501.

Hierzu wird folgendes mitgeteilt:

I.

Die soziale Sicherung im allgemeinen

1. Die Beschäftigung bei den Stationierungsstreitkräften hat sich in den vergangenen Jahren als durchaus beständig erwiesen. Sie ist nicht unsicherer als in anderen Arbeitsbereichen, in denen gelegentliche Personaleinschränkungen, Betriebsstillegungen oder -verlegungen nicht ausgeschlossen werden können. Ein zwingender Anlaß, für die zivilen Bediensteten der Stationierungsstreitkräfte im Wege der Gesetzgebung besondere soziale Sicherungen für den Fall ihres Ausscheidens vorzusehen, ist daher nicht gegeben. Weitergehende Hilfen würden diesen Personenkreis gegenüber allen übrigen Arbeitnehmern einschließlich derjenigen des deutschen öffentlichen Dienstes bevorrechtigen, damit Unzufriedenheit hervorrufen und Wünsche erwecken, diese Maßnahmen auf weitere Kreise auszudehnen.

2. Auch für diese Arbeitnehmer gilt grundsätzlich das gesamte deutsche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht einschließlich der Arbeitslosenversicherung. Es stehen ihnen auch die deutschen gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Kündigungsfristen zur Seite, insbesondere auch den langjährigen dort beschäftigten Arbeitnehmern das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926, das unter gewissen Voraussetzungen Kündigungsfristen bis zu zwölf Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres vorsieht. Ein Versuch der Entsendestaaten, die Anwendung dieses Gesetzes für ihren Bereich auszuschließen, konnte von der Bundesregierung abgewehrt werden. Außerdem sind vom Bundesministerium der Finanzen, das insoweit im Namen der Bundesregierung gemäß Artikel 56 Abs. 5 ZA für die Arbeitgeberseite auftritt, in dem einschlägigen Tarifvertrag (TV.AL) bei längerer Beschäftigungsdauer erweiterte Kündigungsfristen für Arbeiter von vier Wochen zum Wochenschluß und für Angestellte von sechs Wochen zum Quartalschluß vereinbart worden.

II.

Die soziale Sicherung beim Ausscheiden aus einer Beschäftigung bei den Stationierungsstreitkräften

1. Beim Ausscheiden bestehen die gleichen Ansprüche aus der Rentenversicherung und aus der Arbeitslosenversicherung und Arbeitslosenhilfe wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch.

2. Darüber hinaus hat die Bundesregierung mit den Entsendestaaten ein System von Treuegeldzuwendungen vereinbart sowie ein besonderes Versorgungswerk, das nach Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. im Falle vorzeitigen Todes wirksam wird. Beide Einrichtungen werden allein von der Arbeitgeberseite finanziert. An Treuegeldzuwendungen zahlen die Stationierungsstreitkräfte an die Arbeitnehmer, deren Beschäftigung beendet wird, bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Jahren seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages TV.AL (1. Februar 1955) einen Betrag in Höhe von etwa 2 v.H. des während der Beschäftigungsdauer seit Inkrafttreten des Tarifvertrages gezahlten Bruttolohns bzw. -gehaltes. Diese Zahlung erkennt langjährige Dienste an. Sie stellt eine Überbrückungshilfe nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar. Der Beginn der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung wird durch diese Zahlungen nicht berührt.

   Das Versorgungswerk dient der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeitnehmer und beruht auf einem Gruppenversicherungsvertrag. Dieser wurde im Einvernehmen mit den obersten Behörden der Stationierungsstreitkräfte am 23. Februar 1959 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und einem Konsortium von 11 deutschen Versicherungsgesellschaften zugunsten der bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigten Arbeitnehmer abgeschlossen. Die Versicherungsbeiträge werden als freiwillige soziale Leistungen des Arbeitgebers ausschließlich von den Stationierungsstreitkräften aufgebracht. Sie betragen 2,5 v. H. des Einkommens der Arbeitnehmer (Grundbeitrag). Mit Wirkung vom 1. Juli 1961 wurden sie für Arbeiter auf 3 v. H., für Ange-

stellte auf 3,5 v. H. erhöht. Diese Erhöhungen treten jeweils mit Wirkung vom 1. Juli des Kalenderjahres ein, in dem der Versicherungsnehmer erstmalig 4 Versicherungsjahre vollendet hat. Für Angestellte, die 10 Beschäftigungsjahre vollendet haben, wurde der Beitragssatz auf 4 v. H. erhöht.

Auch abgesehen von den Leistungen beim Eintritt des Versicherungsfalles bietet der Gruppenversicherungsvertrag eine beträchtliche wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer: Scheidet der Arbeitnehmer nach mindestens 2 Beschäftigungsjahren aus dem Dienst der Streitkräfte aus, so kann er

a) die Versicherung unter Aufrechterhaltung der durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers erworbenen Anwartschaft als Einzelversicherung fortführen,

b) bei Verzicht auf Fortführung eine Ablösung erhalten, deren Höhe von der Summe der Versicherungsbeiträge abhängt, die bereits für ihn entrichtet worden sind.

Die Ablösung erreicht mindestens die Höhe der Deckungsrückstellung aus den Grundbeiträgen. Die günstige Gesamtenwicklung des Versorgungswerks hat es jedoch erlaubt, die Ablösungsvergütung bei Entlassungen wegen Personaleinschränkungen über diesen Betrag hinaus zu erhöhen.

Auch in Zukunft sind weitere Leistungsverbesserungen zu erwarten, weil alle Gewinne, die aus dem Versicherungsablauf erzielt werden, den Versicherten zuzuführen sind.

Beiden Sozialeinrichtungen ist gemeinsam, daß sie nach ihrer Konstruktion gerade langjährig bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigte Arbeitnehmer begünstigen.

III.

Entlassungen und anderweite Unterbringung

1. Entlassungen in größerem Umfang sind, soweit die Lage überblickt werden kann, bei gleichbleibenden politischen Verhältnissen kaum noch zu erwarten. Bei wegfallenden Arbeitsplätzen würden die betreffenden Arbeitnehmer größtenteils nicht genötigt sein, sich einen neuen Arbeitsplatz außerhalb der alliierten Streitkräfte zu suchen, weil sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber neue Arbeitsplätze erhalten könnten.

2. Soweit etwa von den bisherigen Arbeitgebern Arbeitskräfte freigestellt werden, d. h. also nicht von ihnen selbst auf andere Arbeitsplätze verlegt werden, haben die bisherigen Erfahrungen gezeigt, daß besondere Maßnahmen zur Arbeitsvermittlung von den Stationierungsstreitkräften entlassener Arbeitnehmer, die über die vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten nach dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung hinausgehen, nicht erforderlich sind.

   Nach Berichten der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung sind im großen und ganzen bei der augenblicklichen Arbeitsmarktlage keine besonderen Schwierigkeiten bei der Unterbringung der von den Stationierungsstreitkräften entlassenen Arbeitskräfte aufgetreten. Im Einzelfall, insbesondere bei älteren und in ihrem Leistungsvermögen geminderten Arbeitskräften, kann eine Vermittlung mit Schwierigkeiten verbunden sein. Die Bundesanstalt ist aber auf Grund der gesetzlichen Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsaufnahme und für berufliche Bildungsmaßnahmen in der Regel durchaus in der Lage, sie zu überwinden.

   Nicht zu verkennen sind Vermittlungsschwierigkeiten bei solchen Arbeitskräften, die nach den relativ guten Verdienstmöglichkeiten bei den Stationierungsstreitkräften davon ausgehen, auch bei Betrieben der Privatwirtschaft Arbeitsplätze mit entsprechend hohem Entgelt zu erhalten, ohne daß die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Diese Arbeitskräfte werden in Kauf nehmen müssen, daß es nicht in allen Fällen möglich sein dürfte, ihnen neue Arbeitsplätze zu verschaffen, die ihnen gleich günstige Bezüge erbringen, wie sie sie an ihrem bisherigen Arbeitsplatz hatten. Es handelt sich vor allem um Arbeitnehmer, die über 45 Jahre alt sind und einen Beruf nicht erlernt haben. Bei den Stationierungsstreitkräften waren sie meist sehr einseitig mit Tätigkeiten beschäftigt, die in der freien Wirtschaft nicht gefragt sind. Auf Grund ihres Alters und einer langjährigen Tätigkeit bei den Stationierungsstreitkräften haben sie hohe Lohn- bzw. Gehaltsansprüche erworben. Diese Arbeitsentgelte können für diesen Personenkreis in der freien Wirtschaft kaum geboten werden. Es ist verständlich, daß sie Arbeitsplätze anstreben, bei denen ihr bisheriges Einkommen erreicht werden kann. In eingehenden Beratungsgesprächen ist es bisher jedoch meist gelungen, solche Bewerber davon zu überzeugen, daß in diesen Fällen ihre Lohn- und Gehaltswünsche kaum zu realisieren sind.

3. Die Bemühungen der Bundesregierung, die Arbeitnehmer der Stationierungsstreitkräfte im Falle ihrer Entlassung aus dieser Beschäftigung auf andere Arbeitsplätze bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu vermitteln, waren seit dem Beginn des Aufbaus der Bundeswehr besonders nachdrücklich darauf gerichtet, möglichst viele der bei den ausländischen Streitkräften ausscheidenden Arbeitskräfte in den Dienst der Bundeswehrverwaltung zu übernehmen. Die Möglichkeiten dafür sind allerdings nach verschiedenen Seiten beschränkt, abgesehen davon, daß die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften keinen Rechtsanspruch auf Übernahme in den deutschen öffentlichen Dienst haben.

   Das liegt zunächst an der begrenzten Aufnahmefähigkeit der Bundeswehrverwaltung. Die Übernahme in eine Beschäftigung als Angestellter oder Arbeiter bei der Bundeswehr setzt voraus, daß ein Arbeitsplatz für den Bewerber frei ist. Dabei kommt es nicht allein darauf an, daß über-

haupt unbesetzte Stellen vorhanden sind, sondern darüber hinaus, daß der Bewerber die für eine Verwendung auf einem der freien Arbeitsplätze erforderliche fachliche Qualifikation besitzt. Ferner muß der Arbeitnehmer auch persönlich für die Einstellung in dem deutschen öffentlichen Dienst und im besonderen für die Beschäftigung bei der Bundeswehr geeignet sein. Auf die Prüfung dieser Voraussetzungen bei jedem einzelnen Bewerber kann nicht verzichtet werden.

Nach den Bestimmungen des NATO-Truppenstatuts und des Zusatzabkommens sind die ausländischen Streitkräfte die Arbeitgeber der in ihren Dienststellen und Betrieben beschäftigten zivilen Arbeitskräfte. Als solche verwalten sie ihr Personalwesen selbständig. Ebenso wie über Größe und Art ihres Arbeitskräftebedarfs entscheiden sie auch über die Auswahl und die Verwendung ihres örtlichen Zivilpersonals nach eigenen Maßstäben. Das verbietet, den Arbeitnehmern der Stationierungsstreitkräfte die Übernahme in den Bundesdienst schon vor ihrer Entlassung bei den Stationierungsstreitkräften zuzusichern. Aus dem gleichen Grunde ist es nicht möglich, alle ehemaligen Arbeitnehmer der ausländischen Streitkräfte, die sich um eine Verwendung in der Bundesverwaltung bewerben, oder auch nur diejenigen von ihnen, die wegen Personalverminderung, wegen Auflösung oder Verlegung von Dienststellen, oder infolge sonstiger organisatorischer Maßnahmen der Stationierungsstreitkräfte aus betriebsbedingten Gründen entlassen worden sind, ohne weiteres in den Bundesdienst aufzunehmen. Dies gilt gleichermaßen für den Eintritt in den Dienst bei anderen öffentlichen Arbeitgebern.

Umgekehrt ist es vielfach nicht gelungen, fachlich und persönlich geeignete Arbeitskräfte, für die ein Arbeitsplatz bei der Bundeswehr oder in einem anderen Zweig der Bundesverwaltung frei gewesen wäre, für den Bundesdienst zu gewinnen. Bei Entlassungsaktionen erklärte sich trotz eingehender Aufklärung über die Verwendungsmöglichkeiten in der Bundeswehr nur ein verhältnismäßig geringer Teil der bei den Stationierungsstreitkräften ausscheidenden Arbeitnehmer zu einem Übergang in die Bundeswehrverwaltung bereit. Das dürfte vielfach auch darauf zurückzuführen sein, daß teilweise für gleiche Tätigkeiten bei den Stationierungsstreitkräften höhere Vergütungen gezahlt werden als bei der Bundeswehr. Bei der geschlossenen Übernahme von Entlassenen mußten deshalb teilweise Besitzstandszulagen gewährt werden. Viele der aus der Beschäftigung bei den Stationierungsstreitkräften austretenden Arbeitnehmer entscheiden sich für Arbeitsplätze in der gewerblichen Wirtschaft, weil ihnen die Angebote dort günstiger erscheinen.

Trotz dieser Umstände konnten zahlreiche Arbeitnehmer, die im Verlauf der letzten Jahre von den Stationierungsstreitkräften entlassen worden sind, in den Bundesdienst übernommen werden. Viele davon sind als Angestellte oder Arbeiter bei der Bundeswehr beschäftigt. Besonders im Zuge der Übernahme vormals von den Stationierungsstreitkräften verwalteter militärischer Einrichtungen hat die Bundeswehr zahlreiche Arbeitnehmer der Stationierungsstreitkräfte mit übergeleitet und als zivile Arbeitskräfte in die Bundesverwaltung eingestellt, so zum Beispiel 1957 bei der Übernahme der Flugplätze Erding, Fürstenfeldbruck, Kaufbeuren und Landsberg, 1961 im Zuge der Übernahme der Flugplätze Jever und Westerland und 1964 im Zusammenhang mit der Übernahme mehrerer Schwimmbrückeneinheiten. Der Bundes-Angestelltentarifvertrag und der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes bestimmen für diese Fälle, daß die Zeit, die der Arbeitnehmer nach dem 5. Mai 1955 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei den Stationierungsstreitkräften zurückgelegt hat, als Beschäftigungszeit (Zeit bei demselben Arbeitgeber) und als Dienstzeit (Zeit im öffentlichen Dienst einschließlich Ersatzzeiten) beim Bund anzurechnen ist. Unter näher bestimmten Voraussetzungen wird die bei den Stationierungsstreitkräften verbrachte Zeit auch dann als Dienstzeit angerechnet, wenn die Beschäftigung bei den Stationierungsstreitkräften aus anderen Gründen als der Übernahme von Einrichtungen der Stationierungsstreitkräfte durch die Bundeswehr beendigt worden ist und der Arbeitnehmer im Anschluß daran ein Arbeitsverhältnis mit der Bundeswehr eingeht.

4. Soweit in den von der Bundesregierung anerkannten Fördergebieten in größerem Umfange Arbeitnehmer von den alliierten Streitkräften entlassen werden sollten, besteht die Möglichkeit, dort zur Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen für diese Personen die Ansiedlung neuer oder den Ausbau vorhandener Betriebe mit Mitteln des regionalen Förderungsprogramms der Bundesregierung zu fördern. Interessierte Unternehmer können zu diesem Zweck zinsgünstige Darlehen erhalten. (Der Zinssatz für Kredite an neu anzusiedelnde Betriebe beträgt jährlich 3,5 v. H., die Laufzeit 15 Jahre). Auch Gemeinden, in denen Betriebe angesiedelt werden sollen, können unter bestimmten Voraussetzungen günstige Darlehen (2 v. H. Zinsen, 20 Jahre Laufzeit) und sogar verlorene Zuschüsse für die Aufschließung von Industriegelände gewährt werden.

   Grundsätzlich ist jedoch für die regionale Wirtschaftsförderung zunächst die jeweilige Landesregierung zuständig, die notwendige Hilfe zu leisten, um den möglicherweise infolge der Entlassungen entstehenden regionalen Schwierigkeiten zu begegnen.

   Der bisherige Umfang von Entlassungen in den industriearmen Fördergebieten hat jedoch noch keinen Anlaß zu Maßnahmen der genannten Art gegeben.